

NCTM

Studio Legale Associato

**Controlli a distanza,  
nuovi procedimenti disciplinari e tutela della  
privacy:  
come comportarsi?**

**Avv. Michele Bignami**

**Partner Responsabile del *Dipartimento Lavoro***

**NCTM Studio Legale**



NCTM  
Studio Legale Associato

**Il decreto legislativo n. 151 del 14 settembre 2015**, in materia di *“razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di lavoro e pari opportunità”* reca una **nuova disciplina sugli impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo a distanza dei lavoratori**, che sostituisce integralmente l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300/1970).

Tale decreto è volto a dar attuazione al criterio di delega di cui all'art. 1, comma 7, lettera f), della legge delega n. 183/2014, ove si prevede *“la revisione dei controlli a distanza, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza della persona”*.

La nuova disciplina risponde all'esigenza di aggiornare i sistemi di controllo al contesto economico e sociale odierno, nella consapevolezza che il sistema normativo previgente, risalente agli anni Settanta, non risultava più adeguato e coerente con l'attuale sviluppo informatico e telematico, che ha inciso sulle esigenze organizzative e produttive dell'impresa.

### Art. 4 St. lav. – disposizione previgente

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento al Ministero per il lavoro e la previdenza.

### Art. 4 St. lav. – nel d.lgs. n. 151/2015

Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

## L'ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: DISCIPLINA PREVIGENTE (I)

L'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, nella sua precedente formulazione, prevedeva il divieto di installare impianti audiovisivi e altre apparecchiature per il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Tali impianti e apparecchiature potevano essere installati – anche nel caso in cui avessero comportato controlli a distanza dell'attività lavorativa – ogniqualvolta:

- fossero stati richiesti per esigenze organizzative e produttive ovvero per la sicurezza del lavoro; **e**
- il datore di lavoro avesse raggiunto l'accordo con la RSU sul loro utilizzo, **oppure**
- avesse ottenuto l'autorizzazione della DTL – Servizi Ispettivi.

Il concetto di apparecchiatura per il controllo a distanza non comprende i *badges*, quali strumenti funzionali esclusivamente alla verifica dell'osservanza dell'orario di lavoro e non al controllo dell'attività lavorativa.

## L'ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: DISCIPLINA PREVIGENTE (II)

Fino all'entrata in vigore del d.lgs. n. 151/2015, la giurisprudenza è stata conforme nell'ammettere i controlli preterintenzionali leciti, ovvero i c.d. “controlli difensivi” diretti a prevenire illeciti di natura penale o pregiudizi al patrimonio e all'immagine aziendale.

Le garanzie procedurali previste dall'art. 4 dello St. lav. per l'installazione di impianti che consentissero una verifica a distanza dell'attività dei lavoratori trovavano applicazione in caso di controlli diretti ad accertare comportamenti illeciti del lavoratore attinenti all'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro (*ex multis*, Cass. n. 12091 del 17 maggio 2013; Cass. n. 2722 del 23 febbraio 2012; Tribunale Latina, 17 luglio 2014).

Pertanto, si consentiva un'attività di vigilanza sottratta ai limiti statuari solo in caso di:

- (i) specifiche fattispecie di reato e
- (ii) illeciti civili di natura extracontrattuale o comportamenti non strettamente riferibili al *facere* lavorativo.

## L'ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: DISCIPLINA PREVIGENTE (III)

Sono stati considerati, invece, ammissibili i controlli difensivi c.d. "occulti", posti in essere anche da parte di personale estraneo all'organizzazione aziendale, in quanto diretti all'accertamento di comportamenti illeciti diversi dal mero inadempimento della prestazione lavorativa, sotto il profilo quantitativo e qualitativo, ferma restando la necessaria esplicazione delle attività di accertamento mediante modalità non eccessivamente invasive e rispettose delle garanzie di libertà e dignità dei dipendenti, con le quali l'interesse del datore di lavoro al controllo ed alla difesa della organizzazione produttiva aziendale deve temperarsi, nel rispetto dei canoni generali della correttezza e buona fede contrattuale (Cass. n. 10955, 27 maggio 2015).

Nella specie, la Corte di Cassazione ha confermato la legittimità del licenziamento intimato ad un lavoratore sorpreso al telefono lontano dalla pressa cui era addetto, che era così rimasta incustodita per oltre dieci minuti e si era bloccata: è stato considerato legittimo l'accertamento dell'inadempimento occorso nell'esecuzione del rapporto di lavoro e svolto con modalità non invasive né induttive dell'infrazione, ma come mera occasione o sollecitazione, cui il lavoratore volontariamente ha aderito.

## L'ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: DISCIPLINA PREVIGENTE (IV)

Era esclusa la possibilità di controllo da parte del datore di lavoro degli strumenti e delle apparecchiature (es. computer aziendale, telefono, etc.) assegnati al dipendente, salvo che per esigenze organizzative, produttive e connesse alla tutela del patrimonio aziendale.

Si è ritenuto che il controllo effettuato sul computer aziendale in uso al dipendente teso a verificare l'eventuale compimento di condotte illecite, svolto in maniera del tutto occasionale e in mancanza di misure idonee ad assicurarne il corretto impiego, fosse illegittimo per violazione dell'art. 4 St. lav. e dell'art. 11 d.lgs. n. 196/2003, poiché tale comportamento integrava la fattispecie di trattamento dei dati personali del lavoratore effettuato all'infuori dei canoni di lealtà e correttezza e non per scopi determinati, espliciti e legittimi (Tribunale Ferrara, 27 agosto 2012).

E' stata considerata, altresì, illecita l'installazione di un software sui computer aziendali, al fine di verificare il contenuto delle comunicazioni di tipo elettronico o telematico scambiate dai dipendenti nell'ambito del rapporto di lavoro e, quindi, al fine di comminare la sanzione disciplinare del licenziamento, in quanto tali comunicazioni godono di garanzie di segretezza tutelate anche a livello costituzionale (provvedimento del Garante della Privacy n. 345 del 4 giugno 2015).

## L'ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI – NEL DECRETO LEGISLATIVO N. 151/2015 (I)

Le **principali modifiche** rispetto alla normativa previgente prevedono:

- una ridefinizione dell'ambito di applicazione della disciplina sul controllo a distanza dei lavoratori, al fine di escludere gli strumenti che servono al lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze (per l'utilizzo dei quali, quindi, non è più necessario l'accordo sindacale o l'autorizzazione ministeriale);
- che l'utilizzo di strumenti - dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza - sia consentito non solo per esigenze organizzative e produttive o per la sicurezza del lavoro (come attualmente previsto), ma *anche* per la tutela del patrimonio aziendale;
- che in caso di imprese con unità produttive collocate in diverse province della stessa regione o in più regioni, l'accordo per l'installazione degli impianti possa essere stipulato non solo con le RSA e RSU, come attualmente previsto, ma *anche* con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

## L'ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI – NEL DECRETO LEGISLATIVO N. 151/2015 (II)

- che, in caso di mancato accordo, l'installazione possa avvenire previa autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro o – in caso di unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni Territoriali del Lavoro – del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- la soppressione della norma che attualmente consente al datore di lavoro e alle rappresentanze sindacali l'impugnazione delle decisioni dell'Ispettorato del lavoro in ordine all'installazione e all'utilizzo degli strumenti;
- l'introduzione di una norma volta a prevedere che le informazioni raccolte dal datore di lavoro sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data adeguata informazione al lavoratore delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli, nel rispetto della normativa vigente in materia di tutela della privacy (d.lgs. n. 196/2003).

## L'ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI – NEL DECRETO LEGISLATIVO N. 151/2015 (III)

L'accordo collettivo con le rappresentanze sindacali ovvero, in mancanza, l'autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro non sono più necessari per

1. *“gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa”* e
2. *“gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze”*.

Tutte le informazioni raccolte mediante i predetti dispositivi tecnologici, come computer, tablet e telefonini messi a disposizione dei dipendenti dall'azienda, sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro e, quindi, per dimostrare l'inadempimento contrattuale del lavoratore e a sostegno di procedimenti disciplinari.

L'utilizzo delle informazioni raccolte con gli strumenti di controllo a distanza dell'attività lavorativa è sottoposto, tuttavia, ad una duplice condizione:

1. al lavoratore deve essere stata data un'idonea informazione sulle modalità di impiego degli strumenti e delle apparecchiature, nonché delle modalità di svolgimento dei controlli;
2. nei confronti di tutti i lavoratori deve, in ogni caso, essere rispettata la normativa in materia di tutela della privacy (d.lgs. n. 196/2003).

## L'ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI – NEL DECRETO LEGISLATIVO N. 151/2015 (IV)

A tutela e garanzia della riservatezza e della libertà del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto a fornire ai propri dipendenti un'informativa sulle modalità di svolgimento dei controlli – che comunque non possono essere effettuati in contrasto con il Codice della privacy.

Pertanto, sarà necessario:

1. introdurre e diffondere una *policy* aziendale o un regolamento sull'uso degli strumenti informatici e telematici;
2. informare dettagliatamente i propri dipendenti delle caratteristiche dei vari apparecchi, della possibilità di effettuare controlli anche a distanza (compresa la geo-localizzazione) e di fissare eventuali limiti al loro utilizzo;
3. uniformare le procedure investigative a quanto indicato nella *policy*.

## L'ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI – NEL DECRETO LEGISLATIVO N. 151/2015 (V)

Come chiarito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nel caso in cui il lavoratore non sia adeguatamente informato dell'esistenza e delle modalità di utilizzo delle apparecchiature di controllo e delle modalità di effettuazione dei controlli, i dati raccolti non saranno utilizzabili per nessun fine, nemmeno per scopi disciplinari.

Nodi problematici secondo il Garante per la protezione dei dati personali

Con l'art. 23 del d.lgs. n. 151/2015 è stata introdotta un'innovazione non irrilevante:

- rispetto all'indirizzo giurisprudenziale che ha escluso l'utilizzabilità dei dati ottenuti con controlli difensivi, per provare l'inadempimento contrattuale del lavoratore;
- rispetto alla Raccomandazione del 1° Aprile 2015 del Consiglio d'Europa, che auspica la minimizzazione dei controlli difensivi o comunque rivolti agli strumenti elettronici; l'assoluta residualità dei controlli, con appositi sistemi informativi, sull'attività dei lavoratori; il tendenziale divieto di accesso alle comunicazioni elettroniche del dipendente.

In ogni caso, la necessaria conformità del trattamento dei dati dei lavoratori alla normativa in materia di tutela della privacy consentirà l'applicazione di alcuni principi fondamentali (pertinenza, correttezza, non eccedenza del trattamento, divieto di profilazione), utili a impedire la sorveglianza invasiva e totale del lavoratore.

**AVV. MICHELE BIGNAMI**

**PARTNER RESPONSABILE DEL DIPARTIMENTO LAVORO**

**MILANO**

Via Agnello, 12

m.bignami@nctm.it

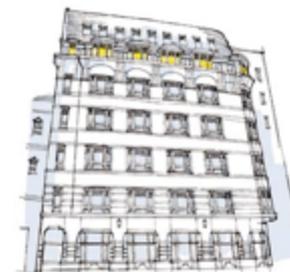
TEL. +39 02 725511

[www.nctm.it](http://www.nctm.it)



**MILANO**  
Via Agnello, 12  
20121 Milano  
Tel.: +39 02 725511  
Fax.:+39 02 72551501

**LONDON**  
St Michael's House  
1 George Yard, Lombard Street  
EC3V 9DF London  
tel. +44 (0) 20 73759900  
fax +44 (0) 20 79296468



**ROMA**  
Via delle Quattro Fontane, 161  
00184 Roma  
Tel.: +39 06 6784977  
Fax.: +39 06 6790966

**BRUSSELS**  
Avenue de la Joyeuse Entrée, 1  
1040 Brussels  
Tel.: +32 (0)2 2854685  
Fax.:+32 (0)2 2854690



**VERONA**  
Stradone Porta Palio, 76  
37122 Verona  
Tel.: +39 045 8097000  
Fax.:+39 045 8097010

**SHANGHAI**  
28th Floor, Hong Kong Plaza  
283, Huaihai Zhong Road  
200021 Shanghai  
Tel: +86 21 5116 2805  
Fax: + 86 21 5116 2905

